

Occupational Health and Safety Obligations of the Parties on Temporary Employment Relationship Through the Intermediary of Employment Agency

İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri

ABSTRACT

Preventive approaches have been adopted in order to ensure the employees to work in healthy and safe working environments, with occupational health and safety regulated by separate law. This issue has also great importance on the basis of the temporary employment relationship that is regulated under the Labor Law No. 4857.

KEYWORDS: Temporary Employment Relationship, Indentured Employment Relationship, Employment Intermediacy, Private Employment Agency, Article 7 of Labor Law

ÖZET

Müstakil bir kanunla düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların sağlıklı ve güven içinde çalışma ortamlarında çalışabilmesi için önleyici yaklaşımlar benimsenmiştir. Bu husus 4857 sayılı İş Kanunu tahtında düzenlenen geçici iş ilişkisi bakımından da büyük önem arz etmektedir.

ANAHTAR KELİMELER: Geçici İş İlişkisi, Ödünç İş İlişkisi, İş Aracılığı, Özel İstihdam Bürosu, İş Kanunu Madde 7

I. INTRODUCTION

EMPLOYMENT AGREEMENTS CAN BE DEFINED AS AN agreement that the employee undertakes to perform a work, and employer undertakes to pay in return for the work undertaken by the employee. Generally, employment agreements are concluded between the employee and the employer. However, the Labor Law No. 4857 (“**Labor Law**”)¹ enables the establishment of an employment relationship with an employer who is not a party to the agreement and this employment relationship has been called as “temporary employment relationship.”

With a more technical expression, the temporary (indentured) employment relationship is an employment relationship between employer and employee that occurs when the employer lays the employee under an obligation to carry out the work under another employer’s order for a specific or temporary period of time.² The temporary employment relationships between the employer, temporary employer and employee shall be established in two ways either through the employment agency or employment within the holding itself or in another workplace affiliated with the same group of companies.

In this article, the occupational health and safety obligations will be discussed by examining the temporary employment relationship established through the private employment agency. In this context, there may be different obligations before the parties of the contractual relationships; the private employment agency, temporary employer and employee.

II. TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP THROUGH THE EMPLOYMENT AGENCY

A. Definition and Conceptual Information

Although, competence and authority essentially pertain to Turkish Employment Agency, the Labor Law and Law on Turkish Employment Agency and Certain Regulations (“**Law of Turkish Employment Agency**”) annuls the public monopoly of the Turkish Employment Agency in this respect and adjudicates that the authority may be given to the private employment agency by the [Turkish Employment] Agency.

I. GİRİŞ

Ş SÖZLEŞMELERİ; İŞÇİNİN BİR İŞİ GÖRMEYİ, İŞVERENİN DE işçinin yapmayı üstlendiği işe karşılık bir ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmeler olarak tanımlanabilir. Bu sözleşmelerdeki iş ilişkisi genellikle işçi ve işveren arasında kurulur. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu (“**İş Kanunu**”),¹ sözleşmenin tarafı olmamasına rağmen bir işverenle iş ilişkisi kurulabilmesine olanak sağlamıştır ve bu iş ilişkisi “geçici iş ilişkisi” olarak adlandırılmıştır.

Daha teknik bir anlatımla geçici (ödünç) iş ilişkisi, bir işverenin, işçisinin iş görme edimini belirli veya geçici bir süreyle başka bir işverenin emrine vermesiyle oluşan bir iş ilişkisidir.² İşveren, geçici işveren ve işçi arasında meydana gelen geçici iş ilişkileri; özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirilmek kaydıyla iki şekilde kurulabilecektir.

Bu makalede özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi ele alınarak tarafların karşılıklı olarak bu iş ilişkisi sırasında yükledikleri iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kaleme alınacaktır. Bu bağlamda, sözleşmesel ilişkilerin tarafları olan özel istihdam bürosu, geçici işveren ve işçi nezdinde farklı yükümlülükler söz konusu olabilmektedir.

II. İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

A. Tanım ve Kavramsal Bilgi

Ülkemizde iş aracılığı görev ve yetkisi esas itibarıyla Türkiye İş Kurumuna ait bulunmakta ise de İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu ile Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun³ (“**Türkiye İş Kurumu Kanunu**”) ile bu konudaki kamu tekeli kaldırılmış ve Kurum tarafından bu yetkinin belirli koşullarla özel istihdam bürolarına da verilebileceği hükme bağlanmıştır.

Özel istihdam büroları Türkiye İş Kurumu’nun izniyle gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulur. İşbu bürolar işçileri çeşitli işlere yerleştirme, yerleşmelerine aracılık yapma ve geçici iş ilişkisi kurma faaliyetini yürütme görev/yetkilerine sahiptir.



Private employment agencies shall be established upon the approval of the Turkish Employment Agency, by real and legal persons. These agencies have the authority and duty to place workers in various jobs and to mediate worker's settlement process, and to establish a temporary business relationship.

As the Labor Law and Regulation on Private Employment Agency clarifies:

“Private Employment Agencies; act as an intermediary to find job and employee, may operate services for the labor market and employment and human resources may organize vocational training and may establish a temporary employment relationship in case of authorization. Private Employment Agencies shall not establish a temporary employment relationship and act as an intermediary for the staffs and positions of public institutions and organizations.”³

İş Kanunu ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde açıklık getirildiği üzere:

“Özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar; işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir; mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir. Özel istihdam büroları kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz ve geçici iş ilişkisi kuramazlar.”⁴

Kanunda öngörülen üçlü ilişki⁵ esaslarına göre, geçici iş ilişkisinde, işçi ile kendisini devreden işveren arasındaki iş sözleşmesi sürmektedir. Devralan işveren ve özel istihdam bürosu arasında ise geçici işçi sağlama sözleşmesi akdedilmektedir. İşçi bu sözleşme ile üstlendiği işi, devralan işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür.



According to the principles of tripartite relation⁴ stipulated in law, the employment contract between the employer and the transferor employer in the temporary employment relationship is ongoing. As for the transferor employer and the private employment agency, an agreement in order to provide temporary employees is concluded. The employee is obliged to carry out the work before the transferee employer.

I. Legal Basis of Offices

Although the Labor Law does not contain any special articles that regulate the private employment agencies, Article 7 of the Labor Law explains the way to establish private employment agencies and the way to establish a temporary relationship.

In the Article 5 of the Regulation on Private Employment Agency, it is explained that: “Agencies are real or legal persons that are allowed by the [Turkish Employment] Agency to be established in order to provide job

1. Büroların Hukuki Dayanağı

İş Kanunu’nda özel istihdam bürolarını özel olarak düzenleyen bir madde bulunmamakla beraber, İş Kanunu’nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisinin kurulma biçimine yer verilirken özel istihdam bürolarının kuruluş şekli de açıklanmıştır.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 5. Maddesinde ise “Bürolar; iş arayanların yurt içi ve yurt dışında elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek amacıyla Kurum tarafından kurulmasına izin verilen, gerçek veya tüzel kişiliği haiz kuruluşlardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Bununla beraber Türkiye İş Kurumu Kanununun 17/5. Maddesinde “Özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar; işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir; mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir.” Şeklinde bir ifade de bulunmaktadır.

seekers with proper jobs abroad and at home, and to act as an intermediary to place the employees in suitable jobs.”

In addition, in the Article 17/5 of the Law on Turkish Employment Agency contains an expression that: “Private employment agencies; act as an intermediary in finding job and employee, may conduct services for the labor market, employment, and human resources, may organize vocational training and may establish a temporary employment relationship in case of authorization.”

II. Provisions of Establishing a Temporary Employment Relationship

The establishment of a temporary employment relationship is subjected to certain conditions through the private employment agency. In accordance with Article 6 of the Regulation on Private Employment Agencies, the contract to provide temporary employees shall be concluded in writing. Such that, Article 23 of the same Regulation, regulates the written Agreement as a validity condition.

On the other hand within the scope of the same article; temporary employment relationship cannot be established through the private employment agency for eight months in the workplaces where the employees are dismissed collectively; in public institutions and organizations and in the underground mining workplaces. With regard to the strike and lockout situations, it is foreseen that employees cannot be employed with a temporary employment relationship without prejudice to the Article 65 of the Law on Trade Unions and Collective Bargaining Agreement dated 18/10/2012 and numbered 6356.

III. OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OBLIGATIONS OF THE PARTIES

A. Obligations of the Employer Within the Scope of the Occupational Health and Safety

1. The Obligation to Take Precautions

The employment contract is a type of contract where the personality of the employee is at the forefront. For this reason, employer's obligation to protect the employee, is placed among the primary obligations of the employer within the framework of the contract.⁵ The obligation to protect employee, delivers the obligation to take precaution within the scope of occupational health and safety

2. Geçici İş İlişkisi Kurulmasının Koşulları

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması belli koşullara bağlı kılınmıştır. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 6. maddesi uyarınca geçici işçi sağlama sözleşmesi yazılı yapılmak suretiyle kurulabilecektir. Öyle ki, aynı Yönetmeliğin 23. maddesi ilgili Sözleşme'nin yazılı yapılmasını bir geçerlilik koşulu olarak düzenlemiştir.

Öte yandan; toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu madde kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz. Grev ve lokavt durumlarına ilişkin olarak ise, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65. maddesi saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırılmayacağı öngörülmüştür.

III. TARAFLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Yükümlülükleri

1. Önlem Alma Yükümlülüğü

İş sözleşmesi niteliği itibarıyla işçinin kişiliğinin ön planda olduğu bir sözleşme türüdür. Bu sebeple, işverenlerin söz konusu sözleşme çerçevesinde asli borçlarının arasında işçiyi gözetme borcu vardır.⁶ İşçiyi gözetme borcu, geçici iş ilişkisi açısından hem asıl işveren olan özel istihdam bürosunun hem de geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında önlem alma yükümlülüğünü doğurmaktadır. Bu kapsamda Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 11. Maddesi uyarınca:

“Çalışanlarını geçici olarak devreden işveren ile birlikte geçici iş ilişkisi kurulan işveren, yapılan iş süresince işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludur.”

Avrupa Birliği'ni Belirli Süreli İş İlişkisi veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin İş Güvenliği ve Sağlığına ilişkin AB Mevzuatının Üye Devletler tarafından uygulanması hakkında Avrupa Komisyonu Değerlendirme Raporu'na göre, geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışan işçiler diğer işçilere oranla daha çok iş kazasına uğramakta ya da meslek hastalıklarına maruz kalmaktadır.⁷ Bu nedenle işyerlerinde geçici iş ilişkisi kapsamında

of both private employment Agency, who is the actual employer, and the temporary employer, in terms of the temporary employment relationship. In this context, pursuant to Article 11 of the Regulation on Occupational Health and Safety at Temporary or Fixed-Term Employment Contract:

“The employer, who has a temporary employment relationship with the transferor employer, is responsible for the conditions related to the work and conditions during the working process.”

According to the European Commission’s Evaluation Report on the Implementation of the EU Legislation by the other Member States related to Occupational Health and Safety of the Employees Working under Temporary Employment Relationship or under employment contract of definite duration, workers who work within the framework of a temporary employment relationship are more likely to suffer from work accidents or occupational diseases than other workers.⁶ For this reason, occupational health and safety measures taken for the employees who are employed in a temporary work relationship have high importance. There is a Directive numbered 91/383/EC and dated 25 June 1991 in European Union is aimed to achieve this purpose.⁷ The main purpose of this directive, which regulates the definite duration of work and temporary employment relationship under a single roof, is to ensure that the workers working under the temporary employment relationship enjoy the same level of protection as the other workers in the workplace.⁸ As a matter of fact, the obligation of the temporary employer to act equally to the employees in the workplace is also expands to the temporarily employed workers.

In this context, employers are obliged to provide training within the scope of occupational health and safety under the obligation of employers to undertake measures, to conduct health examinations and to provide protective equipment and materials related to the work that constitutes the basis for the obligation to carry out the work.

First of all, it is necessary to focus on the employer’s obligations to provide trainings. In fact, while an opinion in the doctrine supports that training obligation should be on the private employment agency,⁹ while the another argues that the temporary employer employing the temporary employee is obliged to ensure that the

çalıştırılan işçiler için alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri büyük önem arz etmektedir. Bu amacı gözetken, Avrupa Birliği’nde 91/383/ EC sayılı ve 25 Haziran 1991 tarihli bir Direktif bulunmaktadır.⁸ Belirli süreli çalışma ve geçici iş ilişkisini tek bir çatı altında düzenleyen bu direktifin esas amacı geçici iş ilişkisi tahtında çalışmakta olan işçilerin işyerindeki diğer işçiler ile aynı düzeyde korumadan yararlanmasını sağlamaktır.⁹ Nitekim geçici işverenin işyerinde bulunan kendi işçilerine ilişkin eşit davranma yükümlülüğü, geçici olarak istihdam edilen işçiler üzerinde de sirayet etmektedir.

Bu kapsamda işverenler nezdinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işverenlerin önlem alma yükümlülüğü altında eğitim verme yükümlülüğü, sağlık gözetimlerinin yapılması yükümlülüğü ve iş görme ediminin konusunu oluşturan işe ilişkin koruyucu ekipman ve malzemelerin sağlanması yükümlülüğü yer almaktadır.

İlk olarak işverenin eğitim verme yükümlülüğü üzerinde durmak gerekmektedir. Öyle ki, doktrinde bir görüş eğitim verme yükümlülüğünün özel istihdam bürosu üzerinde olması gerektiğini savunurken,¹⁰ diğer bir görüş ise geçici işçiyi istihdam eden geçici işverenin iş görme edimine uygun olarak eğitimlerin kendi işçilerine vermiş olduğu şekilde verilmesini sağlamakla yükümlüdür. Öyle ki gerek ilgili mevzuatta gerekse Avrupa Birliği Direktifinin 4. maddesi uyarınca eğitim yükümlülüğünden hangi işverenin sorumlu olduğu konusunda ihtilaflar olsa da mesleki risklere karşı bilgilendirilen işçiye aynı zamanda buna yönelik eğitim sunulması gerekliliği açık bir şekilde ifade edilmiştir.

İkinci olarak, önlem alma yükümlülüğü kapsamında işverenin işçiye sağlamakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği kapsamında iş görme edimi için kullanılması gerekli veya zorunlu olan iş kıyafetleri veya malzemelerinin sağlanması ve uygunluğunun kontrolü de yine geçici işçi istihdam eden geçici işveren üzerinde toplanacaktır. Bu kapsamda yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde geçici işveren gerekli önlemlerin alındığının ispat edilmediği hallerde sorumlu olacaktır.

Son olarak gerek geçici işveren gerekse özel istihdam bürosu geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçinin önlem alma yükümlülüğü altında sağlık gözetimlerini yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır. İş Kanununun 15. maddesi uyarınca işveren, işçilerin işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak işçilerinin sağlık gözetiminden geçirilmesini



training is delivered to their employees in accordance with their performance of their work. Although there are controversies about which employer is responsible from the training obligation, both the relevant legislation and the Article 4 of the European Union Directive explicitly state that workers who are informed about the occupational risks should also be provided training for this purpose.

Secondly, the obligation to provide and control the suitability of the necessary or mandatory work clothes or materials for the performance of work which the employer is obliged to provide to the worker under the obligation to take precautions within the scope of occupational health and safety will pertain to temporary employer employing the temporary employee. If the obligations are not fulfilled within this scope, the temporary employer will be responsible in cases where it has not been proved that the necessary measures have been taken.

ve muayene edilmelerini sağlamak zorundadır. Bu yükümlülüğün hangi işveren tarafından gerçekleştirileceği mevzuat çerçevesinde açıkça belirtilmemiş olsa da, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. maddesinde işverenin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirme veya bu hizmeti iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren özel kuruluşlardan alınması yükümlülüğü işverene yüklenmesine ilişkin düzenlemeden çıkarımla asıl işveren olan özel istihdam bürosu haricinde eşit davranma ilkesinin bir sonucu olarak geçici işverenin de geçici olarak istihdam edilmek amacıyla işyerine gelen işçinin kendi işçileri gibi gerekli sağlık kontrollerini yapılması ve sağlık hizmetlerinden faydalandırılması sağlanmalıdır.

2. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İşveren tarafından risk değerlendirilmesinin yapılması, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınması gereken ön-



Finally, both temporary employer and the employee employed under the temporary employment relationship by the private employment agency have an obligation to carry out health examinations under the obligation to take measures. In accordance with Article 15 of the Labor Law, the employer must ensure that the workers are examined by considering the health and safety risks of the workers in the workplace. Although, it is not explicitly stated in the legislation that which employer will fulfill this obligation, in Article 6 of Occupational Health and Safety Law, there is a regulation for the employer to be obliged to employ the occupational safety specialist, occupational physician and other health personnel from the employees, or to take the obligation from the private institutions operating in the field of occupational health and safety. As a result of the principle of equal treatment, except for, the private employment agency who is the main employer with the deduction from this article, it should be ensured that the temporary employer is provided with the necessary health checks and benefits from the health services as the employer's own workers do.

leyici tedbirler açısından büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda, ilk olarak değinilmesi gereken husus İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği¹¹ m.16 kapsamında "Çalışanın Bilgilendirilmesi" olarak ele alınmaktadır. Geçici olarak, bilmediği ve işini ifa ederken çeşitli risklerle karşılaşma olasılığı olan bir işyerinde olan işçinin bilgilendirilmesi sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalmaması açısından oldukça büyük önem arz etmektedir.

Geçici işverenin gözetiminde çalışacak işçiye karşı var olan eşit davranma yükümlülüğü de gözetilerek belirli süreli işçiye karşı bilgilendirme yükümlülüğü, belirsiz süreli işçinin korunması ve işin aksamadan yürütmesi için geçici süreli işçi için de geçerli olmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 16. maddesinde, olası tehlikeleri gözeterek risk değerlendirmesi yapma ve bu değerlendirmeyi işçiye bildirme yükümlülüğü ve buna benzer yükümlülüklerin yer alması ile birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 6. Maddesi işverene başka-

2. Obligation to Make Risk Assessment

Risk assessment to be conducted by the employer is of great importance in terms of the necessary preventive measures to be taken within the scope of occupational health and safety. In this context, it is considered that the first issue to be addressed is “Informing the Employee” within the scope of Art.16 of the Regulation on Occupational Health and Safety Risk Assessment.¹⁰

It is very important to inform an employee; who is likely to be exposed to various risks, undertakes to work temporarily and not acquainted with the workplace, so as to prevent exposure to health and safety risks.

By taking obligation of equal treatment into consideration, the obligation to inform an employee with a fixed term employment contract, shall also apply to temporary employees in order to protect the employee with an indefinite term employment contract and for the works to be carried out without any delays.

Alongside with the obligation of making risk assessment by taking potential dangers into consideration and informing the employee of such assessment regulated under article 16 of the Law of Occupational Health and Safety and similar obligations, so to say, pre-conditions were regulated under the Regulation on Occupational Health and Safety Risk Assessment article 6, with the purpose of informing the employees and ensuring their health and safety by putting the employer under further obligations.

Moreover, as the obligation to make a risk assessment should be evaluated together with the obligation to take precautions, the necessary measures set out as a result of the risk assessment should be provided primarily by the temporary employer and the private employment agency shall operate through the process if necessary.

In this respect, a decision of the Court of Appeals (“Yargıtay”) in 2016 expresses that it is explicitly regulated under the law numbered 6331 that the employer shall make risk assessment regarding the occupational health and safety or have it made, and the necessity for the principles of protection against the risks to be set out was mentioned under the article 5 of the same law.¹¹ As it can be understood from the decision, Yargıtay makes the determination of the employer’s compliance with the obligations regarding the risk assessment.

ca yükümlülükler de vererek işçilerin bilgilendirilmesi, işçilerin sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla adeta önkoşullar düzenlemiştir.

Ayrıca, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün, önlem alma yükümlülüğü ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğinden, risk değerlendirilmesi sonucunda gerekli önlemler öncelikli olarak geçici işveren tarafından sağlanmalı ve gerekli hallerde özel istihdam bürosunun da istihdam edilen işçi nezdinde gerekli önlemlerin alınması kapsamında çalışma yapması gerekmektedir.

Bu konuda, Yargıtay tarafından 2016 yılında verilmiş bir karar içerisinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında risk değerlendirmesi yapması veya yaptırmasının 6331 sayılı Kanunda açıkça düzenlendiği belirtilerek risklerden korunma ilkelerinin hazırlanması gerekliliğine de aynı Kanunun 5. Maddesi kapsamında değinilmiştir.¹² Karardan da anlaşılacağı üzere Yargıtay risk değerlendirmesi hususunda işverenin yükümlülüklerine uyup uymadığının araştırmasını ihtilaf halinde yapmaktadır.

3. Denetleme Yükümlülüğü

Bu başlık altında geçici iş ilişkisindeki işverenler nezdinde çok fazla bir yükümlülük doğmasa da, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında herhangi olası bir riskin meydana gelmemesi adına, önlem alma yükümlülüğü altında verilen eğitimlerin, işçiye sağlanan malzemelerin ve risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü ve işçinin bilgilendirilmesi adı altında işçiyi olası risklerden ve meslek kazalarından korumak amacıyla uyulması gerekli kural ve talimatların işçi nezdinde uyulup uyulmadığının kontrolünün yapılması gerekmektedir.¹³ Öyle ki, yapılan denetimler sonucunda talimatlara uymayan işçiler hakkında gerekli uyarıların yapılması ve uyarı sonucunda söz konusu uymama eyleminin tekrarlanmaması adına caydırıcı önlemler alınması işverenler üzerinde oluşan önemli bir yükümlülüktür.

Bu bağlamda örnek niteliğinde gösterilebilecek olan Yargıtay’ın bir kararında işverenin işyerinde meydana gelen bir iş kazasına ilişkin işçiye koruyucu malzeme temin edilmediğinden, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmediğinden ve kazaya neden olan makede arıza olduğundan bahsedilmiş olup, işverenin ilgili hususlara ilişkin gerekli denetimleri yapmaması nedeniyle meydana gelen zarardan dolayı sorumluluğunun söz konusu olduğuna hükmedilmiştir.¹⁴

3. Obligation of Inspection

Although there are not much liabilities for employers in temporary employment relationships, for the sake of preventing any potential risk from happening within the scope of occupational health and safety, it should be inspected if the employee complies with the rules and orders which should be complied with in order to protect the employee from the potential risks and occupational accidents within the scope of risk assessment obligation and obligation to inform the employee.¹² It is also an important obligation for the employers to take deterrent measures in order to prevent the acts of non-compliance from repetition, after the necessary warnings were made to the employees who are not complying with the directions given as a result of the inspections made.

In this context, in an exemplary decision given by Yargıtay, it was held that the employer shall be responsible of the damages for not conducting the necessary inspections for the relevant matters, since the necessary occupational health and safety trainings were not made, the protective equipment was not provided to the employee and an occupational accident occurred due to an error in the relevant machinery was present in the workplace.¹³

Either for the temporary employer or the private employment agency in certain circumstances, there are liabilities for the examination of whether the protective equipment which are necessary to be used by the employee during the work were used or not; presence of necessary protective equipment to be provided by the employer; the quality of the protective equipment to observe the eligibility to prevent the potential occupational accidents and illnesses. In this regard, in the event of any damages to the temporary employee are present, if the necessary inspections are not provided by the employer in connection with other obligations, the liability will arise based on the fault ratio of both the temporary employer and the private employment agency.

II. Obligations Of The Employee Within The Scope Of Occupational Health And Safety

1. Obligation to Comply with the Orders and Directions with the Employer

The employer has an obligation to take the necessary occupational health and safety measures as well as the em-

Gerek geçici işveren gerekse kimi durumlarda özel istihdam bürosu tarafından tedarik edilen iş sırasında işçinin kullanması gereken koruyucu malzemelerin kullanılıp kullanılmadığının kontrolü, işveren tarafından gerekli koruyucu malzemelerin yeterli bir şekilde sağlanıp sağlanmadığının kontrolü, ve koruyucu malzemelerin nitelik olarak olası bir iş kazası veya meslek hastalığını önleyici nitelikleri haiz olduğunun kontrol ve denetimi işveren nezdinde doğmaktadır. Bu kapsamda gerekli denetimlerin, diğer yükümlükleri ile bağlantılı olarak, işveren tarafından sağlanmaması halinde geçici işçi nezdinde herhangi bir zarar doğması halinde sorumluluk kusur oranında gerek geçici işveren gerekse özel istihdam bürosu nezdinde doğacaktır.

B. İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yükümlülükleri

1. İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü

İşverenin gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü olduğu gibi işçi de bu tedbir yükümlülüğüne istinaden koyulan kurallara uymalıdır. 6331 sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işçilerin uyması gereken yükümlülüklerini düzenlemiştir. Bu doğrultuda çalışanlar kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.¹⁵ Bu bağlamda geçici işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işçinin işyerinde karşılaşılabileceği olası risklere karşı alınacak önlemlere ilişkin uyulması gerekli emir ve talimatların, her ne kadar geçici işveren nezdinde iş görme edimi yerine getirilse de iş görme ediminin muhatabı olan geçici işverenin emir ve talimatlarına geçici işçinin uyması gerekmektedir. Bu konuda doktrinde kimi görüşlerde emir ve talimat vermenin asıl işveren olan özel istihdam bürosu nezdinde gerçekleştiğini söz konusu olduğunu belirtilmiş ise de, geçici işçi geçici işverenin işyerinde kendisine verilen bir iş görme edimini yerine getirdiğinden, geçici işverenin emir ve talimatlarına uyması büyük önem arz etmekte olup, iş sağlığı ve güvenliği kapsamı dışında geçici işçi nezdinde, özel istihdam bürosu ile akdedilen iş sağlama sözleşmesi ve işçinin özel istihdam bürosu ile akdetmiş olduğu iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sonucu dahi doğabilmektedir.

Emir ve talimatlara uyma yükümlülüğünün bu konuda işçi tarafından geniş yorumlanması gerekmektedir.



employee must comply with the rules laid down according to this obligation of taking measures. The Law numbered 6331 regulates the obligations of the employees regarding occupational health and safety. In this respect, employees are obliged not to endanger the health and safety of themselves or other employees affected by their work or actions.¹⁴ In this context, even though the temporary employee undertakes to do work by the temporary employer, it is necessary for the temporary employee to comply with the orders and directions of the temporary employer towards potential risks that the employee may face and the matter of occupational health and safety. Even though, doctrinally, it is stated that the private employment agency, as the actual employer, is the one to give the orders and directions; it is very important for the temporary employee to comply with the temporary employer's orders and directions since the employee undertakes the work in the employer's workplace and may result in the rightful termination of the labor supply agreements executed between the private employment agency and the employer and the employment agreement executed between the private employment agency and the employee.

Öyle ki, işçiye temin edilen koruyucu malzemelerinin kullanımına ilişkin yapılan eğitim ve çalışmaların sonucunda, işverenin talimatları doğrultusunda işçinin kendisine belirtilen şekilde, teslim edilen koruyucu malzemelerin işçi tarafından kullanılma, emir ve talimatlara uyma yükümlülüğü sonucunda ortaya çıkmakta ve uyulmadığı takdirde ortaya çıkan zararlarda işçinin sorumluluğu doğmaktadır.

Bu kapsamda konu ile ilgili olarak Yargıtay'ın bir kararında "İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak işverenin gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü yanında, işçinin de bu konuda konulan usul ve şartlara uyma yükümlülüğü vardır." denilmek suretiyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda esas yükümlülüklerinin kurallara uymak olduğunu vurgulanmıştır.¹⁶

Yargıtay bir başka kararında ise kullanılması zorunlu olan iş güvenliği malzemelerini (baret, gözlük, maske) takmayan işçinin sözleşmesinin feshedilebileceğini belirterek işçinin bu kurallara uyma yükümlülüğü olduğunu dikkat çekmiştir.¹⁷

In this regard, the obligation to comply with the orders and directions, shall be interpreted in a broad way by the employee.

As a result of the training and studies on the use of the protective equipment provided to the employees, the employees are responsible for the damage caused by themselves in case of failure to comply with the instructions of the employer in connection with the obligation to follow the orders and directions, and to use the protective equipment delivered to them, as instructed.

In this respect, in a decision of the Yargıtay, it was emphasized that the main obligation of the employees within the scope of occupational health and safety is to comply with the rules by stating the following sentence: "In addition to the obligation of the employer to take necessary measures in relation to occupational health and safety, the employee has an obligation to comply with the procedures and conditions set forth in this regard."¹⁵

In another decision of the Yargıtay, the obligation to follow the rules was pointed out by stating that the contract of the worker who does not use the occupational safety materials (hard hat, goggles, masks) which are compulsory to use, may be terminated.¹⁶

However, if an occupational accident occurs, it is not held that the employee would be solely responsible for not using the compulsory occupational safety materials which are delivered to the employee to be used for the occupational health and safety. On the other hand, the burden of proving the necessary warnings for not using the materials were made to the employee by the employer.

Ancak yine de bir iş kazasının meydana gelmesi halinde, işçinin kendisine iş sağlığı ve güvenliği kapsamında kullanılması amacıyla teslim edilen zorunlu iş güvenliği malzemelerini takmaması dolayısıyla salt olarak işçiyi sorumlu tutmamaktadır. Öyle ki, işçinin söz konusu malzemeleri kullanmaması dolayısıyla gerekli uyarıların işveren tarafından yapıldığının ispatı işverene aittir.

2. Eğitime Katılma Yükümlülüğü

Geçici olarak bir iş görme edimini ifa etmek amacıyla özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işveren nezdinde istihdam edilen bir işçi, hem özel istihdam bürosu tarafından sağlanan veya verilen eğitime katılmak hem de geçici işverenin kendi işyerinde görülecek işe özgü olarak vereceği eğitime katılması zorunludur. Çünkü birçok iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinin esas sebebi işçiye verilecek eğitim ve işçinin bu eğitimi eksiksiz bir şekilde tamamlamasından kaynaklanmaktadır.

Bu bağlamda, işverenin başlıca yükümlülüklerinden birisi işçiye eğitim verme yükümlülüğü olsa da aynı şekilde işçinin söz konusu iş görme edimini yerine getirebilmesi için düzenlenen tüm eğitime katılım sağlaması ve bu yönde gerekli tüm aşamaları sağlaması gerekmektedir. Aksi takdirde işçi, işveren tarafından verilen eğitimin detaylı ve açıklayıcı bir şekilde yapılması sonucunda gerekli katılımı göstermemesi nedeniyle bir zararın meydana gelmesi halinde işçi söz konusu zarara katlanmakla yükümlü olacaktır.

IV. SONUÇ

Türk Borçlar Kanunu ("TBK") 417. maddesi uyarınca

FOOTNOTE

1 Labor Law No. 4857 published in Official Gazette numbered 25134 and dated 10.06.2003

2 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Volume 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017

3 Labor Law No. 4904 published in Official Gazette numbered 251129 and dated 05.07.06.2003

4 Türkiye Mühendislik Haberleri, 491, 29.08.2018 http://www.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/17782_54_26.pdf

5 Simon, Deakin, The Changing Concept of the Employer in Labour Law, Industrial Law Journal, 30, 2001 pg.72-84

6 Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınları, pg. 231

7 12.09.2018, http://www.mess.org.tr/media/filer_public/67/86/678666beb-126e-4988-b829-bda418ff9baa/belirli_sureli_ve_gecici_istihdamda_calisanlarin_is_guvenligi_ve_sagligina_iliskin_ab_uygulama_raporu_2011.pdf

8 Direktif, 28.08.2018, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0104>

9 Canan Erdoğan, Gecici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, pg.129

10 Çağla Erdoğan, İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, pg.121,122, 31.12.2015

11 Regulation on Occupational Health and Safety Risk Assessment, published in Official Gazette numbered

28512 and dated 29.12.2012

12 Yargıtay 21st Civil Chamber, D: 04.04.2016, Case No: 11422, Decision No: 5930

13 Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınları, pg. 231

14 Yargıtay 9th Civil Chamber, D: 04.10.2017, Case No: 25596 Decision No: 14831

15 Law on Occupational Health And Safety, Published on the Official Gazette dated 30.06.2012, numbered 28339; Article 19/1

16 Yargıtay 9th Civil Chamber, D: 26.11.1991, Case No: 1991/13260 Decision No: 1991/14880

17 Yargıtay 9th Civil Chamber, D: 11.09.2014, Case No: 2014/11104 Decision No: 2014/2633

2. Obligation to Participate in the Trainings

A temporary employee, who is employed by a temporary employer through a private employment agency to perform a temporary job, is obliged to participate in the special trainings provided by the temporary employer for the work to be conducted in the workplace, as well as the private employment agency. Because the main reason for many occupational accidents and diseases to occur is the training to be provided to the employee and employee's failure to complete this training completely.

Although one of the main obligations of the employer is to provide training to the employee, it is also necessary for the employee to participate in all trainings provided and to take all necessary steps in this direction, in order to carry out the relevant work. Otherwise, the employee shall be obliged to cover the damages if the employee has not participated to the detailed and descriptive training given by the employer.

IV. CONCLUSION

Pursuant to the Article 417 of the Turkish Code of Obligations ("TBK"), the employer has an obligation to take all necessary measures to ensure occupational health and safety in the workplace. At the same time, Article 13 of the Regulation on Occupational Health and Safety in Temporary or Fixed-Term Works, alongside with the private employment agency, the temporary employer may take additional measures in addition to the measures mentioned in the relevant legislation in terms of protection of the employee in the scope of occupational health and safety.

işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri alma yükümlülüğü vardır. Aynı zamanda Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğinin 13. maddesi özel istihdam bürosunun yanı sıra geçici işverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında korunması açısından ilgili mevzuatta sayılan önlemler haricinde ek önlemler de getirebileceğine yer verilmiştir.

Ayrıca bu kapsamda geçici işveren haricinde özel istihdam bürosunun asıl işveren olarak yerine getirmesi gerekli yükümlülükleri de düzenlenmiştir. Örneğin, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği 9. maddesinde "e) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17'nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür." şeklinde bir düzenleme yer almaktadır.

Sonuç olarak, her ne kadar ilgili mevzuat çerçevesinde asıl işveren özel istihdam bürosu ile geçici olarak işçi istihdam eden geçici işveren nezdinde işçinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yerine getirilmesi gereken yükümlülükler bazında kesin bir ayırım yapılmaksızın genel bir işveren kavramı üzerinden yükümlülükler belirlenmiş olsa da, eşit davranma ilkesi ve işçiyi gözetme borcu neticesinde her iki işveren üzerinde de yükümlülükler benzer nitelikte doğmaktadır. Aynı şekilde geçici iş bazında istihdam edilen işçinin gerek kendi iş sağlığı ve güvenliği gerekse aynı işyeri çatısı altında birlikte çalıştığı diğer işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine özen göstermek adına yükümlülüklerini başta geçici işverene karşı olmak üzere yerine getirmesi gerekmektedir. ■

DİPNOT

1 25134 sayılı ve 10.06.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu

2 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017

3 5.7.2003 tarihli ve 25129 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun

4 Türkiye Mühendislik Haberleri, 491, 29.08.2018 http://www.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/17782_54_26.pdf

5 Simon, Deakin, The Changing Concept of the Employer in Labour Law, Industrial Law Journal, 30, 2001 Sf.72-84

6 Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergünes Emrağ,

İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınları, s. 231

7 12.09.2018, http://www.mess.org.tr/media/filer_public/67/86/678666beb-126e-4988-b829-bda418ff9baa/belirli_sureli_ve_gecici_istihdamda_calisanlarin_is_guvenligi_ve_sagligina_iliskin_ab_uygulama_raporu_2011.pdf

8 Direktif, 28.08.2018, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0104>

9 Canan Erdoğan, Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, s.129

10 Çağla Erdoğan, İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, s.121,122, 31.12.2015

11 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de

yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

12 Yargıtay 21. H.D. T: 04.04.2016, E: 11422, K: 5930

13 Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergünes

Emrağ, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınları, s. 231

14 Yargıtay 9. H.D. T: 04.10.2017, E: 25596, K: 14831

15 28339 sayılı 30.06.2012 tarihli Resmi Gazete 'de yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19/1

16 Yargıtay 9. H.D. T: 26.11.1991, E: 1991/13260, K: 1991/14880,

17 Yargıtay 9.HD T:11.09.2014, E:2014/11104, K:2014/26334

In this context, other than the temporary employer, the obligations of the private employment agency as the main employer have been regulated. For example, Article 9 of the Regulation on Private Employment Agencies reads as follows: “e) [private employment agency] is obliged to provide the trainings regulated in the Sub-article six of Article 17 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 dated 20/6/2012 and to take the necessary measures in terms of occupational health and safety”.

All in all, the obligations of the private employment agency as the main employer and the temporary em-

ployer employing temporary workers are not regulated separately in the framework of the relevant legislation and the obligations are set out based on a general term of employer, as a result of the principle of equal treatment and the obligation to supervise the employee, the obligations appear to be similar for both employers. Similarly, the employees employed on the basis of temporary work must fulfil their obligations, in particular towards the temporary employer, by paying attention to their own occupational health and safety and as well as the occupational health and safety of other workers under the same workplace. ■

BIBLIOGRAPHY

Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Lykeion Yayınevi, 1st Issue, Ankara, 2017

Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 5th Edition, İstanbul, 2009

Law on Occupational Health and Safety Numbered 6331, Ministry Of Labor And Social Security, Directorate General Of Occupational Health And Safety <https://www.csgb.gov.tr/media/2052/6331.pdf>, (Last Access: 18.06.2018)

Canan Erdoğan, Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Year 2, Issue 2017/2

The Temporary Agency Work Directive 2008, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0104>, (Last Access: 02.07.2018)

Prof. Dr. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 22nd Edition, İstanbul, 2009

İsa Karakaş, Tasaron İşçileri ile Diğer Kamu ve Belediye Çalışanlarının Sgk ve İş Kanunu Rehberi, Kamusal Hukuk Yayıncılık, Ankara, 2018

Yrd. Doç. Dr. Selahattin Erol, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM-UHAD), Year: 2015, Issue: 4

KAYNAKÇA

Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Lykeion Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2017

Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 5. Baskı, İstanbul, 2009

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, <https://www.csgb.gov.tr/media/2052/6331.pdf> (Erişim Tarihi: 18.06.2018)

Canan Erdoğan, Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Yıl 2, Sayı 2017/2

The Temporary Agency Work Directive 2008, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0104>, (Erişim Tarihi: 02.07.2018)

Prof. Dr. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 22. Baskı, İstanbul, 2009

İsa Karakaş, Tasaron İşçileri ile Diğer Kamu ve Belediye Çalışanlarının Sgk ve İş Kanunu Rehberi, Kamusal Hukuk Yayıncılık, Ankara, 2018

Yrd. Doç. Dr. Selahattin Erol, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM-UHAD), Yıl: 2015, Sayı: 4.

Delivering Peace of Mind